

Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti

Darja Senčur Peček*

UDK: 331.31:349.23

Povzetek: V prispevku so obravnavane nekatere oblike organizacije dela, predvsem obdobje dosegljivosti delavca na domu in opravljanje dela s pomočjo informacijske tehnologije od doma z vidika vštevanja v delovni čas, z vidika skladnosti s pravili delovnega prava o delovnem času (predvsem o nadurnem delu in minimalnem počitku) in z vidika obveznosti delodajalca, da delavcu zagotovi varno in zdravo delo. V tej zvezi je obravnavana tudi t.i. pravica delavca do izključenosti in potreba po njeni uveljavitvi v slovenskem pravnem sistemu.

Ključne besede: delovni čas, dosegljivost na domu, delo z uporabo informacijske tehnologije, pravica do izključenosti

Working Hours at Times of Constant Availability

Abstract: The paper deals with some forms of work organisation, particularly so regarding the period of availability of worker at home and performing work from home by using information technology, in terms of compliance with the rules of the labour law relating to working time (especially overtime work and minimum rest periods) and also from the aspect of the employer's obligation to provide safety and healthy working conditions to the worker. Relating to this, the paper also deals with the so-called right of the worker and the need for the implementation of this institute into the Slovenian legal system.

Key words: working hours, availability at home, work based on using information technology, the right to disconnect

* Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru

darja.sencur-pecek@um.si

Darja Senčur Peček, PhD, Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

1. UVOD

Delavec je dolžan opravljati dogovorjeno delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, praviloma na določenem kraju in v določenem časovnem obdobju. Glede na neenakost pogodbenih strank, opredelitev tega časovnega obdobja (tako kot drugih delovnih pogojev) ne more biti prepuščena pogodbenemu urejanju ali zgolj enostranski določitvi s strani delodajalca. Delovno pravo tako vse od svojih začetkov omejuje delovni čas in določa minimalne standarde glede njegove razporeditve. Namen mednarodnih in nacionalnih pravil v zvezi z delovnim časom je predvsem preprečiti pretirano izčrpavanje delavcev in jim zagotoviti varnost in zdravje pri delu, nekatera pa omogočajo tudi usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Štirideseturni tedenski delovni čas,¹ maksimalno število nadur, omejitve glede nočnega dela, minimalni dnevni in tedenski počitek ter letni dopust pomenijo v evropskem prostoru uveljavljeni okvir, znotraj katerega lahko delodajalci organizirajo delovni čas svojih delavcev. Organizacija delovnega časa pri delodajalcu je v veliki meri odsev potreb delovnega procesa, njegovih tehnoloških in organizacijskih značilnosti, pa tudi siceršnjih značilnosti poslovnega okolja. Tega v zadnjih desetletjih zaznamuje napredek tehnologije, razmah storitvenih dejavnosti, napredne komunikacijske možnosti, globalna konkurenca in posledično težnja delodajalcev po vedno večji fleksibilnosti delovnih procesov. Delo naj bi se opravljalo takrat in toliko časa, kot je to potrebno – »on demand«, kar se odraža tudi na delovnem času delavcev. Ti se pogosto soočajo z dolgim in nepredvidljivim delovnim časom, z zahtevo po pripravljenosti priti na delo v kratkem roku in podobno.

Dodaten dejavnik predstavlja vedno bolj množična uporaba informacijske tehnologije v službene namene. Povezanost preko prenosnih in tabličnih računalnikov in dosegljivost preko mobilnih telefonov omogoča delavcem delo kjerkoli in kadarkoli. S tem pa se vprašanja, povezana z delovnim časom, kažejo v novi perspektivi.

V prispevku je kratko obravnavan veljavni pravni okvir v zvezi z delovnim časom, trendi v zvezi z organizacijo delovnega časa v zadnjih desetletjih, predvsem pa pravna vprašanja stalne dosegljivosti in dela s pomočjo informacijske tehnologije.

¹ Zanimivo je, da kljub napredku tehnologije in dvigu produktivnosti na mednarodni in nacionalni ravni ni prišlo do skrajševanja delovnega časa pod 40 ur tedensko. Izjema je Francija, ki je uvedla 35 urni tednik.

2. VELJAVNA PРАВNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA

Minimalni standardi v zvezi z delovnim časom izhajajo iz konvencij Mednarodne organizacije dela (MOD), Evropske socialne listina (spremenjene),² sprejete v okviru Sveta Evrope in iz aktov Evropske unije, predvsem iz Listine EU o temeljnih pravicah³ ter Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.⁴

Listina EU o temeljnih pravicah v 31. členu določa pravico delavcev do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo delavčevo dostojanstvo. Pri tem posebej omenja pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

Tudi Evropska socialna listina (spremenjena) v 2. členu delavcem priznava pravico do pravičnih pogojev dela. Zato, da bi delavcem zagotovile uresničevanje te pravice pa morajo države podpisnice med drugim določiti razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa⁵, zagotavljati tedenski počitek in zagotavljati pisno obveščeno delavcev o bistvenih elementih pogodbe ali zaposlitvenega razmerja.⁶

Konkretne standarde glede maksimalne dolžine dnevnega in tedenskega delovnega časa in minimalnega počitka so postavile že davno sprejete konvencije MOD,⁷ novejša konvencija pa določajo varstvo v zvezi z določenimi oblikami delovnega časa.⁸

Na temeljih, postavljenih s strani MOD gradi Direktiva 2003/88/ES, ki določa vrsto minimalnih zahtev v zvezi z varnostjo in zdravjem, ki jih je potrebno upo-

² Evropska socialna listina (spremenjena). Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/1999.

³ UL C 83/389, 30. 3. 2010.

⁴ UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija).

⁵ Pri tem naj bi se delovni teden postopoma skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki.

⁶ Pa tudi določiti plačane državne praznike, najmanj štiritedenski plačani letni dopust, skrajšati delovni čas ali zagotoviti dodatni plačani dopust delavcem, ki opravljajo nezdrave ali nevarne poklice, če tveganj ni mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati in zagotavljati posebne ugodnosti delavcem, ki opravljajo nočno delo.

⁷ Konvencija MOD št. 1 o delovnem času v industriji, 1919; Konvencija MOD št. 30 o delovnem času v trgovini in uradih, 1930; Konvencija MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921 in Konvencija MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957.

⁸ Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994, Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990.

števati pri organizaciji delovnega časa. Pomembno je, da v 2. členu opredeljuje tudi pojme, uporabljene v direktivi, med drugim »delovni čas«⁹ in »čas počitka«.¹⁰ Direktiva v 6. členu določa, da povprečen delovni čas v posameznem sedem-dnevnem obdobju, vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur.¹¹ Poleg tega Direktiva določa minimalni odmor, dnevni in tedenski počitek, pa tudi minimalni letni dopust.¹² Podrobno ureja tudi nočno delo, določa pa tudi minimalne varstvene zahteve v zvezi z izmenskimi in nočnim delom. Ob upoštevanju splošnih načel v zvezi z zaščito varnosti in zdravja delavcev, lahko države članice v določenih primerih odstopijo od nekaterih členov Direktive, v katerih so določene minimalne varnostne garancije za delavce.¹³

V Sloveniji ureja vprašanja delovnega časa predvsem Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1),¹⁴ ki pri tem sledi navedenim obvezujočim mednarodnim dokumentom. Zakon opredeljuje delovni čas in efektivni delovni čas,¹⁵ določa, da polni delovni čas (v povprečju) ne sme biti daljši od 40 ur na teden,¹⁶ nadurno delo pa lahko traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto (s soglasjem delavca 230 ur). V primeru enakomerne razporeditve delovnega časa lahko delovni dan traja največ 10 ur, v primeru neenakomerne razporeditve pa največ 13 ur. Delodajalec je namreč dolžan delavcu v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa zagotoviti minimalno 11 ur nepretrganega dnevnega počitka (v 24 urah), sicer pa 12 ur (v 24 urah). Tedenski počitek mora znašati najmanj 24 neprekinjenih ur v sedmih zaporednih dneh.¹⁷ Delodajalec je dolžan delovni čas delavcev organizirati ob upoštevanju navedenih in drugih zakonskih določb

⁹ Delovni čas« je vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

¹⁰ »Čas počitka« pomeni vsak čas, ki ni delovni čas.

¹¹ Upošteva se 16.b člen lahko države članice za uporabo člena 6 določijo daljše referenčno obdobje (obdobje, v katerem se delovni čas upošteva kot povprečje), pri čemer to obdobje praviloma ne sme presegati štirih mesecev. Daljše referenčno obdobje oziroma odstopanje od navedenega referenčnega obdobja je dopustno le pod pogoji, določenimi v Direktivi. Poleg tega ima vsaka država članica možnost, da ne uporabi člena 6 pod pogoji, določenimi v 22. členu Direktive (med njimi je najpomembnejše soglasje delavca).

¹² Glej člene 3, 4, 5 in 7.

¹³ Členi 17. do 19.

¹⁴ Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 in 52/2016.

¹⁵ Kot »vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi«. Glej drugi odstavek 142. člena ZDR-1.

¹⁶ Kar v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa pomeni absolutno tedensko omejitev, v primeru neenakomerne razporeditve pa povprečno tedensko omejitev (v šestmesečnem, izjemoma v enoletnem obdobju), pri čemer je maksimalni tedenski delovni čas 56 ur.

¹⁷ Pri čemer se minimalni tedenski počitek upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

v zvezi z delovnim časom, nočnim delom, odmorom in počitkom.¹⁸ Izjema (ob upoštevanju določenih pogojev) velja le v primeru poslovodnih oseb, prokuristov, ključnih vodilnih delavcev in delavcev, ki delo opravljajo na domu.¹⁹

Poleg splošne ureditve delovnega časa v ZDR-1, je dolžan delodajalec upoštevati tudi morebitno posebno zakonsko ureditev (v določenih dejavnostih in poklicih), pa tudi kolektivne pogodbe in splošne akte.²⁰ Konkretna ureditev vprašanj, povezanih z delovnim časom je v veliki meri predmet pogajanja socialnih partnerjev in posledično predmet kolektivnih pogodb. Praviloma velja, da se lahko s kolektivno pogodbo določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše od zakonskih. Manj ugodna ureditev v kolektivni pogodbi je dopustna le v izjemnih, v 3. odstavku 9. člena ZDR-1 določenih primerih. Nekateri od teh izjemnih primerov se nanašajo tudi na vprašanja, povezana z delovnim časom.²¹

Delovni čas je en od najpomembnejših elementov delovnega razmerja, zato mora biti določen v pogodbi o zaposlitvi. ZDR-1 (v 31. in 148. členu) določa, da morata delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi opredeliti dnevni ali tedenski delovni čas, ki velja za delavca, prav tako pa morata opredeliti kako je ta delovni čas razporejen in pod kakšnimi pogoji ga je dopustno začasno prerazporediti.²²

Konkretna razporeditev delovnega časa (ki je v domeni delodajalca), je zelo pomembna za delavce, zato ZDR-1 določa obveznost delodajalca, da pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta določi letni raspored delovnega časa (letni koledar dela) in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.²³ Delavski predstavniki (predvsem sindikati, pa tudi svet delavcev oziroma delavski zaupnik) pa imajo tudi posvetovalno²⁴ oziroma nadzorno vlogo²⁵ v zvezi z vprašanji delovnega časa.

¹⁸ Več o zakonski ureditvi teh vprašanj glej v Bečan et al., 2016, strani 829 in naslednje.

¹⁹ Glej 157. člen ZDR-1.

²⁰ Pravice delavcev se praviloma urejajo s kolektivno pogodbo. Če pri delodajalcu ni organizirane sindikata, pa lahko delodajalec pravice delavcev (med katere sodi tudi delovni čas) ureja s splošnim aktom, pri čemer morajo biti te pravice urejene ugodnejše, kot jih določa zakon ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca (tretji odstavek 10. člena ZDR-1).

²¹ Glej 3. odstavek 144. člena in 158. člen ZDR-1.

²² Pogodbeni stranki lahko vprašanja v zvezi z delovnim časom izrecno uredita ali pa se glede teh vprašanj sklicujeta na zakon, kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca oziroma splošni akt delodajalca, ki morebiti podrobneje ureja to področje. Glej 2. odstavek 31. člena ZDR-1.

²³ To je v smislu sedmega odstavka 10. člena ZDR-1 vsak reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika pri delodajalcu.

²⁴ Pri uvedbi oziroma izvajanju nočnega dela z nočnimi delavci. Glej 153. člen ZDR-1.

²⁵ V zvezi z izrabo delovnega časa, upoštevanjem letnega rasporeda delovnega časa, opravilja-

3. FLEKSIBILIZACIJA DELOVNEGA ČASA

V zadnjih desetletjih smo priča velikim tehnološkim, organizacijskim in demografskim spremembam.²⁶ Med njimi kaže izpostaviti kontinuirano rast storitvenega sektorja (na račun industrije in kmetijstva), ki danes v svetovnem merilu zaposluje skoraj polovico vseh zaposlenih,²⁷ v EU pa skoraj tri četrtine vseh zaposlenih (medtem ko je v Sloveniji ta delež 62,4%).²⁸ Ker so potrebe po storitvah pogosto spremenljive in jih ni mogoče predvideti, je potrebna prožnejša organizacijo dela. Po drugi strani pa se je z globalizacijo (kot posledico sodobnih in cenejših komunikacijskih poti) tudi industrijski sektor soočil z večjo konkurenco in zahtevo po prilagajanju trgu. Vse to se odraža tudi na organizaciji dela delavcev in drugih oseb, ki jih delodajalci (na različnih pravnih podlagah) vedno bolj vključujejo v svoje delovne procese.

Dejstvo je, da mednarodna in nacionalna delovnopravna pravila v zvezi z določanjem delovnega časa veljajo samo za delavce, se pravi osebe, ki delo opravljajo v delovnem razmerju. Osebe, ki delo opravljajo na drugih pravnih podlagah tega varstva niso deležne, kar delodajalcem omogoča prosto določanje njihovega delovnega časa. Poleg drugih razlogov za razmah različnih nestandardnih, praviloma prekarnih oblik dela,²⁹ je ravno želja po prilagajanju dela (in s tem delovnega časa) poslovnim potrebam delodajalca botrovala razvoju nekaterih od njih. Gre za različne pogodbene oblike opravljanja dela, pri katerih se delodajalec drugi pogodbeni stranki ne zaveže zagotavljati določenega obsega dela, ampak je ta odvisen od potreb, oseba pa se je dolžna odzvati pozivu delodajalca in sprejeti delo (t.i. zero hour contracts v angleškem pravu, on call contracts v nekaterih drugih pravnih sistemih).³⁰ Tudi v državah, kjer se te posebne pogodbene oblike niso uveljavile, se širi praksa kratkotrajnega pogodbenega vključevanja dela oseb, vidna pa je tudi rast zaposlovanja za krajši (tudi za zelo kratek) delovni čas in prilagajanja delovnega časa teh delavcev potrebam delodajalca. Skupna značilnost vseh teh oblik dela je majhno (pogosto minimalno) število ur, kar omogoča

njem nadurnega dela in začasnim razporejanjem delovnega časa. Glej 9. odstavek 148. člena ZDR-1.

²⁶ Eurofound, 2016, stran 13; ILO, 2016, stran 47; Eurofound, Working time, 2016, stran 63.

²⁷ ILO, 2016, stran 47.

²⁸ Za dostojno delo, stran 24, 25. Značilnost storitvenega sektorja v Sloveniji je tudi visok delež mikro podjetij (z nič ali enim zaposlenim).

²⁹ Glede razmejitev med tema pojmomoma glej ILO, 2016, stran 18.

³⁰ Glej Tičar, 2016, stran 243 in naslednje. Glej tudi ILO, 2016, stran 8, 29.

nizek zaslužek; pa tudi spremenljivo število ur in nepredvidljiv delovni čas, kar negativno vpliva na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Pogosto gre za manj plačane poklice, in zaposlene, ki niso vključeni v sindikate, kar še zmanjšuje njihove možnosti vplivanja na delovni čas.³¹

Iz različnih raziskav³² je mogoče razbrati, da v večini evropskih držav narašča delež delavcev, ki so zaposleni za krajši delovni čas,³³ še posebej pri slabo plačanih delih (na primer v trgovinah, v čiščenju). V Sloveniji je ta delež sicer ves čas pod evropskim povprečjem (ki je približno 20% vseh zaposlenih), a v zadnjih letih rase hitreje kot v EU,³⁴ prav tako ima Slovenija najvišji delež tovrstnih zaposlitev med novimi članicami EU. Da je razlog za sklepanje vedno več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (tudi) v prilagajanju dela potrebam (na primer »ritmu obiskanosti trgovin v posameznih dnevih in urah«) kažejo tudi izjave nekaterih delodajalcev.³⁵ Delavci, ki imajo pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za krajši delovni čas, opravljajo zelo različno število ur (tudi preko dogovorjenega delovnega časa)³⁶ in v različnih terminih.

Zanimivi so tudi podatki o razširjenosti »on call« dela v EU za leto 2004.³⁷ Medtem ko je povprečno ta delež znašal 2,5% zaposlenih, je bil najvišji na Nizozemskem³⁸ in v Sloveniji (več kot 5%). Predvidevati je mogoče, da je v slovenskem primeru v tem deležu zajeto tovrstno delo po podjemnih pogodbah, po pogodbah z (navideznimi) samozaposlenimi, morda tudi študentsko delo; prav tako je (glede na nadomeščanje zaposlitev s temi oblikami dela), mogoče sklepati, da je danes delež še višji.

Da je težnja delodajalcev po direktnem prilagajanju delovnega časa potrebam delovnega procesa eden od največjih izzivov (problemov) v zvezi z delovnim ča-

³¹ ILO, 2016, stran 227. Glej tudi Eurofound, 2016, stran 56.

³² Eurofound, 2009, stran 12; ILO, 2016, stran 78, Eurostat, Statistics Explained, Employment statistics, 2015

³³ V zadnjih treh letih se je število zaposlitev s krajšim delovnim časom povečalo za 2,3 milijona, število zaposlitev s polnim delovnim časom pa se je zmanjšalo za 1,7 milijona.

³⁴ Po podatkih ILO, 2016 iz 12% v letu 2004 na 17% v letu 2014, po podatkih Eurostata pa od 5,8% v letu 2003 na 10% v letu 2014.

³⁵ Glej Odgovori na vprašanja uredništva oddaje Tarča, TV Slovenija, 26. 11. 2014, <http://www.lidl.si/sl/6262.htm>

³⁶ Na ta problem opozarja tudi Inšpektorat za delo RS, glej Obvestilo za javnost iz 26. 2. 2013; glej tudi Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015, stran 64. Več o tem v Senčur Peček, 2015, stran 1204-1206.

³⁷ Glej ILO, 2016, stran 85.

³⁸ Kjer je tudi delež zaposlenih s krajšim delovnim časom najvišji.

som, navajajo tudi socialni partnerji v državah EU.³⁹ Ti med drugim⁴⁰ kot problem navajajo tudi podaljšan delovni čas, še posebej neurejeno (in pogosto neplačano) nadurno delo.⁴¹

Dolgotrajno delo je sicer pogostejše pri samozaposlenih osebah, vidno pa je tudi pri delavcih. Raziskave kažejo, da na nivoju EU 34% samozaposlenih dela 48 ali več ur tedensko, medtem ko je takšnih delavcev 10%.⁴² Takšen delovni čas ima negativen vpliv na zdravje teh delavcev in na varno opravljanje dela.⁴³

Tudi v Sloveniji inšpektorji za delo ugotavljajo kršitve v zvezi z nadurnim delom kot takim, pa tudi v povezavi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa, pri kateri delodajalci ne upoštevajo 56 urnega tednika.⁴⁴ Opozoriti pa kaže tudi pojav dejanskih nadur, do katerega pride, ko imajo v primeru neenakomerno razporejenega delovnega časa delavci ob koncu (šestmesečnega ali dvanajstmesečnega) obdobja za izravnavo, opravljenih več ur del kot znaša polni delovni čas. Kljub temu, da te ure dela, ki so jih delavci opravili nad polnim delovnim časom ne izpolnjujejo pogojev za nadurno delo (niti glede razlogov zanj, niti glede odreditve), je treba delavcem te ure plačati kot nadurno delo (z ustreznim dodatkom). Delavci na organizacijo dela in razporeditev delovnega časa nimajo vpliva, zato ne morejo trpeti posledic nezakonite razporeditve delovnega časa.⁴⁵ Tudi ob plačilu teh ur kot nadur pa ostaja problem prekomerne obremenitve teh delavcev (v primeru večjega števila teh ur).

Konstantno odrejanje nadurnega dela (ki se sicer lahko odredi le v primeru obstoja izjemnih, nujnih in nepredvidenih razlogov in v okviru zakonskih časovnih omejitev)⁴⁶ je lahko posledica neustrezne organizacije dela, predvsem pa prevelikega obsega dela za obstoječe število delavcev.⁴⁷ Do tega pogosto prihaja v

³⁹ Glej Eurofound, Working time, 2016, stran 63, 64.

⁴⁰ Izpostavljajo tudi problem protikriznih ukrepov (tudi v zvezi z delovnim časom), ki so jih države uvedle začasno, a postajajo trajni; in povečano zahtevo po boljšem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

⁴¹ Glej Eurofound, Working time, 2016, stran 61.

⁴² Eurofound, 2016, stran 56.

⁴³ Pri delavcih, ki imajo dolg delovni teden, dolg delovni dan in premalo počitka med delovnim dnevoma se pojavljajo srčna in mišična obolenja in depresije. Glej Eurofound, 2016, stran 52.

⁴⁴ Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015, stran 61.

⁴⁵ Delodajalec v primeru razporeditve delovnega časa v nasprotju s 148. členom ZDR-1 (torej tudi v primeru, da delovni čas v obdobju izravnave presega polni delovni čas) odgovarja za prekršek.

⁴⁶ Glej 144. člen ZDR-1.

⁴⁷ O tem tudi Däubler, 2016, stran 197.

primeru, ko delodajalci zmanjšajo število delavcev, delo pa razdelijo med ostale.⁴⁸ Dolg delovni čas in nadurno delo sta tako le simptoma, pravi problem pa je v obsegu in intenzivnosti dela. Ta problem obstaja tudi pri delavcih, ki imajo prožni delovni čas oziroma, ki si delovni čas razporejajo sami (delavci, ki delajo doma, vodilni delavci, tudi drugi delavci),⁴⁹ čeprav simptomi niso vidni. Rešitev torej ni (le) v nadzoru delodajalcev in ugotavljanju ter sankcioniranju kršitev v zvezi z nadurnim delom,⁵⁰ ampak predvsem v urejanju obsega dela posameznega delavca. V tej zvezi kaže opozoriti na zanimiv predlog nemškega teoretika Däublerja, da naj se s kolektivnimi pogodbami določi minimalno število zaposlenih in s tem maksimalni obseg dela posameznega delavca, kjer je to mogoče. Kot primer navaja uspešno (s stavko podprto) zahtevo sindikata, da mora v berlinski bolnišnici na intenzivni negi za dve postelji (bolnika) skrbeti ena medicinska sestra. Kot primer dobre prakse navaja tudi podjetniške sporazume, v katerih je določeno, da je v primeru, ko ima skupina delavcev na svojem računu delovnega časa izkazan višek oddelanih ur, in en od delavcev zapusti podjetje, treba tega delavca nadomestiti (in dela ni mogoče razdeliti med ostale) ali določbo, da je v primeru, ko povprečni račun delovnega časa skupine delavcev znaša več kot na primer 150 ur, potrebno zaposliti dodatnega delavca. Kot dodatno možnost navaja posredovanje (možnost veta) sveta delavcev ali inšpekcije za delo, v primerih prevelikega obsega dela.⁵¹

Poleg dolžine delovnega časa je tako za delodajalce kot za delavce pomembno tudi vprašanje njegove razporeditve. Zahteve delodajalcev po večji prožnosti lahko za delavca pomenijo manjšo kvaliteto delovnega časa, če se delo opravlja v atipičnem delovnem času (v nedeljo, ponoči, v izmenah),⁵² če je delovni čas neenakomerno razporejen in delavci nanj nimajo vpliva in če je delo treba opravljati tudi v prostem času.⁵³

⁴⁸ Glej tudi »Za dostojno delo«, stran 32.

⁴⁹ Izrazito pa pri osebah, ki odvisno delo opravljajo kot samozaposleni (navidezni samozaposleni) oziroma na drugih pravnih podlagah.

⁵⁰ Kar je, kot ugotavljajo inšpektorji za delo, v praksi tudi zelo težavno, saj delodajalci pogosto ne vodijo evidenc o delovnem času ali jih ne vodijo pravilno. Glej Letno poročilo inšpektorata za delo, 2015, stran 61.

⁵¹ Glej Däubler, 2016, strani 198, 199.

⁵² Več kot polovica delavcev v državah EU dela vsaj eno soboto v mesecu, malo manj kot tretjina pa jih dela vsaj eno nedeljo v mesecu. Nočno delo vsaj en dan v mesecu opravlja 19% delavcev v EU, 21% pa jih dela v izmenah. Glej Eurofound, 2016, stran 58.

⁵³ V raziskavi Eurofound, 2016 se kvaliteta delovnega časa meri s štirimi pokazatelji – dolžina delovnega časa, delo v atipičnem delovnem času, stabilnost oziroma spremenljivost delovnega

Iz raziskave Eurofoud (2016) izhaja, da na nivoju EU 57% delavcev dela enako število ur vsak dan; 64% enako število ur vsak teden, 75% enako število dni vsak teden, 62% pa jih ima fiksno določen pričetek in konec dnevnega delovnega časa. Tisti, ki sodijo v vse štiri navedene skupine, imajo visoko enakomernost delovnega časa; če spadajo le dve ali tri, je enakomernost srednja; sicer je enakomernost nizka. Poleg podatka o enakomernosti delovnega časa je za presojo njegove kvalitete pomemben tudi podatek, kdo odloča o delovnem času – delodajalec ali delavec. Čeprav je delo v neenakomernem delovnem času stresno, se namreč delavci s takšnim delom lažje soočajo, če lahko vplivajo na delovni čas, prav tako v tem primeru lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje.⁵⁴ Na nivoju EU večini (56%) delavcev delovni čas v celoti določi delodajalec, 16% si ga določi samih, pri preostalih pa gre za različne možnosti vplivanja delavcev.⁵⁵ Primerjava med državami pokaže, da je največ delavcev z neenakomerno razporejenim delovnim časom v skandinavskih državah, kjer si delavci lahko v veliki meri sami določajo delovni čas. Visok delež delavcev z neenakomernim delovnim časom je tudi v Sloveniji, hkrati pa je delež delavcev, ki lahko vplivajo na svoj delovni čas zelo nizek. To pomeni, da so slovenski delavci bolj izpostavljeni stresu in zdravstvenim težavam zaradi neenakomernega delovnega časa.⁵⁶

Čeprav se pri večini (69%) delavcev v EU razporeditev delovnega časa ne spremeni pogosto,⁵⁷ je hkrati velik del delež (skoraj 40%) anketiranih delavcev navedlo, da so bili v zadnjih 12 mesecih pozvani na delo s kratkim rokom. Pri večini od teh je do tega prišlo le občasno, pri drugih večkrat na mesec ali na teden.⁵⁸ Poleg tega je kar velik delež tistih delavcev (45%), ki morajo delati v prostem času, da izpolnijo vse službene obveznosti. Večina jih dela doma večkrat na mesec (22% delavcev), nekateri večkrat na teden (7%), 2% pa vsak dan.

Zelo zanimiva je tudi struktura delavcev, ki so se dolžni odzvati in priti na delo ali morajo delati tudi doma. Podatki kažejo, da je največji delež tistih, ki morajo priti

časa in prožnost delovnega časa (možnost koristiti proste ure med delovnim časom in potreba po opravljanju dela izven delovnega časa). Glej stran 52.

⁵⁴ Eurofound in EU-OSHA, 2014, stran 25.

⁵⁵ Eurofound, 2016, stran 59, 60.

⁵⁶ Eurofound in EU-OSHA, 2014, stran 25.

⁵⁷ V primeru spremenjene razporeditve, pa so delavci o tem lahko obveščeni z zelo različnimi roki – isti dan (5%), z enodnevним rokom (7%), večdnevним rokom (12%) ali večtedenskim rokom (5%).

⁵⁸ Od skupaj 40% delavcev, ki so pritrdilno odgovorili na to vprašanje, jih je 1% navedlo, da se to dogaja dnevno, 3% večkrat na teden, 9% večkrat na mesec, 27% pa manj pogosto (torej občasno). Glej Eurofound, 2016, stran 61.

na delo po pozivu delodajalca, med najslabše plačanimi delavci, glede na njihov delovni čas pa med delavci, ki delajo več kot polni delovni čas in med delavci, ki delajo minimalno število ur oziroma manj kot polni delovni čas. Delo na domu za službene namene pa je najpogostejše med najboljšo plačanimi delavci, glede na delovni čas pa med delavci, ki delajo več kot polni delovni čas.⁵⁹ Navedeni podatki potrjujejo ugotovitve ostalih raziskav, da je delovni čas oseb, ki delajo na slabo plačanih delih, na podlagi pogodb za minimalno število ur, zelo spremenljiv (glede dolžine in razporeditve). Hkrati pa je mogoče ugotoviti, da so dobro plačani delavci (predvidoma vodilni delavci, strokovnjaki, delavci v določenih poklicih) hkrati tudi zelo obremenjeni delavci, ki delajo dolge ure, se odzivajo na službene potrebe in/ali službeno delajo doma (odvisno od narave dela).

Navedeni podatki o številu delavcev, ki so se bili dolžni odzvati pozivu delodajalca in priti na delo ne zajemajo samo delavcev, ki delajo na podlagi zero hour contracts, on call contracts ali s krajšim delovnim časom, prav tako se ne nanašajo le na delavce v poklicih, kjer je (urejena in plačana) pripravljenost na delo nekaj običajnega. So pokazatelj nove »just in time« organizacije dela, metode, ki temelji na tem, da so se delavci tudi izven delovnega časa dolžni odzvati in priti na delo ali odreagirati preko sredstev informacijske tehnologije.⁶⁰ S takšno organizacijo dela se meja med delovnim časom in prostim časom briše, delodajalec (neodplačno) posega v delavčev prosti čas, v katerem pa delavec ni več čisto prost (saj mora biti dosegljiv in pripravljen odzvati se pozivu delodajalca). V teoriji se v tej zvezi omenja »tretji čas« - čas, ki ni delovni čas (glede na veljavno pravno ureditev) in ni prosti čas (saj delavec z njim prosto ne razpolaga), ki bi ga kazalo ustrezno ovrednotiti z vidika plačila in varnosti in zdravja pri delu.⁶¹ Najti je tudi teorijo o »časovni poroznosti«, s katero se opozarja na prekrivanje delovnega in prostega časa, ki je posledica novih metod organizacije dela v postindustrijski družbi.⁶² Med oblike časovne poroznosti se po poleg obdobj, ko mora biti delavec dosegljiv za pozive delodajalca (ki so bolj značilna za slabo plačana dela, za feminizirane poklice in dejavnosti kot so nega, delo v trgovinah, čiščenje), po mnenju avtorice uvrščajo tudi obdobja dela izven delavčevega običajnega kraja dela in njegovega delovnega časa – praviloma doma ali na poti (bolj značilno za intelektualna dela in vodilne delavce). Teorija časovne poroznosti naj bi

⁵⁹ Glej Eurofound, 2016, stran 61.

⁶⁰ O tem več v naslednjem poglavju.

⁶¹ Valee, Gesualdi-Fecteau, 2016, stran 346, 377.

⁶² Genin, 2016.

pomagala k razumevanju oblik prekrivanja delovnega in prostega časa, njihovi ustreznejši organizaciji, končno pa tudi opozorila na potrebo po njihovi ustreznejši pravni ureditvi.⁶³

Videti je, da se je delovno pravo z razvojem novih oblik organizacije dela in težnjo po večji prožnosti ponovno soočilo z vprašanjem opredelitve pojma delovni čas. Poleg primerov poseganja delovnega časa v prosti čas (prej omenjeni primeri čakanja na poziv na delo, dela izven običajnega kraja in delovnega časa), so aktualni tudi primeri izrivanja določenih obdobj med pričetkom in koncem dela iz delovnega časa (v Sloveniji na primer obdobja, ko vozniki avtobusov med dvema vožnjama opravljajo druga dela za delodajalca; obdobja vožnje od sedeža delodajalca do delovišča v gradbeni dejavnosti in druga). Čeprav je pritrđiti stališču, da prekrivanje delovnega in prostega časa v določenih primerih terja novo pravno ureditev (bodisi zakonsko ali s kolektivnimi pogodbami), je hkrati treba opozoriti tudi na potrebo po ustrezni razlagi obstoječih pravnih norm in s tem ustrezni opredelitvi določenih časovnih obdobj.⁶⁴ To velja tudi v primeru novih organizacijskih oblik opravljanja dela s pomočjo informacijske tehnologije.

4. VPLIV UPORABE INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE NA DELOVNI ČAS

4.1. Splošno

Računalnik, mobilni telefon in internet so postali sestavni del našega življenja, tako zasebnega kot poklicnega. Po podatkih Slovenskega urada za statistiko ima v Sloveniji dostop do interneta 99% podjetij. Računalnike uporablja pri svojem delu 55% zaposlenih, računalnike, ki so povezani z internetom, pa 51% zaposlenih. V 42% podjetij uporablja pri svojem delu računalnike, povezane z internetom, več kot 50% zaposlenih. 78% podjetij je svojim zaposlenim dodelila za službene namene prenosno napravo, npr. prenosni, tablični računalnik ali mobilni telefon z dostopom do interneta prek mobilnih telefonskih omrežij

⁶³ Glej Genin, 2016, stran 300.

⁶⁴ Kot tak primer kaže navesti odločitev Sodišča EU v zadevi *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, sodba iz 10. septembra 2015), kjer se je opredelilo glede vprašanja razmejčitve med delovnim in prostim časom v primeru delavcev na terenu (in pri tem razlagalo določbo Direktive 2003/88/ES).

(19% zaposlenim osebam). 34% podjetij pa je takšno mobilno napravo dodelilo več kot petini zaposlenih.⁶⁵ Iz raziskav Eurofound in ILO (2017) izhaja, da je v Sloveniji uporaba mobilnih naprav za delo od doma nad povprečjem EU, saj naj bi delež takšnih delavcev znašal okrog 20%.⁶⁶ V EU povprečno 17% zaposlenih uporablja mobilne naprave, večinoma občasno.⁶⁷ Najbolj razširjena je njihova uporaba med strokovnjaki in vodilnimi delavci, pa tudi med zaposlenimi na pi-sarniških delih in v prodaji.⁶⁸

Uporaba informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) pri opravljanju dela od-pira popolnoma nove perspektive in možnosti tako za delodajalce kot za delavce. Ne gre le za spremembe v delovnih sredstvih, ampak za generalno spremem-bo v načinu poslovanja in komuniciranja, za spremembo načina in organizacije dela.⁶⁹ Delodajalci lahko enostavno in hitro komunicirajo z delavci, jim odredjajo naloge in jih nadzorujejo. S tem ko se delavci odzovejo tudi izven poslovnih ur, lahko delodajalci hitreje in bolje zagotavljajo storitve, se odzivajo na spremembe. Če delavci (vsaj delno) delajo doma, se delodajalcu s tem zmanjšajo stroški (za pot, za poslovne prostore), delavci pa manj časa izgubijo na poti. Če si delavci sami razporejajo svoj delovni čas, lahko lažje usklajujejo delo z družinskimi ob-veznostmi, hkrati pa so v času, ko delajo lahko bolj produktivni.⁷⁰

Z uporabo mobilnih naprav je mogoče intelektualno delo opravljati praktično kjer-koli, kar pomeni, da delo ni več vezano na določen kraj in čas.⁷¹ Delavec s tem postane na nek način »potujoča pisarna«,⁷² ki je praktično ves čas dosegljiva.

Iz raziskave nemškega ministrstva za delo izhaja, da je bilo 65% delavcev izven delovnega časa dosegljivo za delovne naloge. Pri tem je 25% delavcev navedlo, da so službeni telefonski pozivi ali e-mail prejeli nekajkrat na leto, 20% delavcev nekajkrat na mesec, 15% nekajkrat na teden, 5% pa vsak dan.⁷³ Tudi iz raziska-

⁶⁵ Glej SURS, Stopnja digitalizacije podjetij z vsaj 10 zaposlenimi v letu 2016.

⁶⁶ Slovenija je uvrščena na 12. mesto (medtem ko je na primer Avstrija na 13. mestu, Nemčija pa na 21.) Glej Eurofound in ILO, 2017, stran 15.

⁶⁷ Redno dela doma s pomočjo mobilnih naprav 3% delavcev, pogosto jih uporablja za delo doma 5% delavcev, občasno pa 10%. Eurofound in ILO, 2017, stran 14.

⁶⁸ Eurofound in ILO, 2017, stran 1.

⁶⁹ Primerjaj Krause, 2016, stran 1004.

⁷⁰ Eurofound in ILO, 2017, stran 1.

⁷¹ V nemški literaturi se v tej zvezi omenja t.i. neomejenost dela (Entgrenzung der Arbeit). Glej Krause, 2016, stran 1004, Jacobs, 2016, stran 734, Wiebauer, 2016, stran 1430, Kohte, 2015, stran 1422, Günther, Böglmüller, 2015, stran 1028.

⁷² Tako Falder, 2010, stran 1150.

⁷³ Glej BMAS, 2015, stran 11.

ve nemškega združenja BITKOM⁷⁴ izhaja, da je okrog 70% anketiranih potrdilo dosegljivost izven delovnega časa, bodisi v izjemnih primerih (28%), popoldne med delovnim tednom (19%), konec tedna (17%), kadarkoli (17%), celo med dopustom (4%) in ponoči (4%).⁷⁵

Možnost dela kjerkoli in kadarkoli za delavce poleg prednosti tako prinaša tudi nevarnosti. Meje med delovnim časom in prostim časom se brišejo, nepredvidljive delovne obveznosti motijo družinsko življenje, pogosto delavci delajo več kot bi delali le v okviru delovnega časa, občutek stalne dosegljivosti pa lahko negativno vpliva na njihovo zdravje.⁷⁶

Ali bo delo s pomočjo mobilnih naprav delavcu prineslo več koristi ali več slabosti, je odvisno predvsem od tega, ali delo doma delno nadomešča delo na sedežu delodajalca (tako da delavec manj časa dela na sedežu in del dela opravi doma) ali pomeni dodatno delo (ko delavec poleg rednega dela na sedežu delodajalca, dela tudi doma)⁷⁷ in od tega, ali delavec vpliva na svoj delovni čas ali pa mora biti pripravljen kadarkoli se odzivati na poziv delodajalca.

4.2. Opredelitev dosegljivosti in dela izven delovnega mesta z vidika pravil o delovnem času

Poleg delavcev, ki delajo po pogodbi o zaposlitvi za delo na domu (bodisi za celoten čas ali vsaj delno) in si delovni čas praviloma sami razporejajo, uporabljajo mobilne naprave za službeno delo tudi delavci, ki sicer delajo na sedežu delodajalca. Tipičen primer predstavlja delavec, ki delo opravlja v določenem delovnem času, na sedežu delodajalca, izven delovnega časa (popoldne, zvečer, čez vikend) pa je za nadrejene, sodelavce ali poslovne partnerje dosegljiv preko mobitela ali elektronske pošte. V primeru, da ga nadrejeni (stranka, sodelavec) pokliče ali mu pošlje mail, se odzove in opravi, kar je potrebno (uredi zadevo preko telefona, odgovori na mail in podobno).

V tej zvezi se uvodoma zastavlja vprašanje, ali (in če, pod kakšnimi pogoji) je mogoče navedena časovna obdobja (obdobje dosegljivosti, obdobje dejanske-

⁷⁴ Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Zvezno združenje za informacijsko gospodarstvo, telekomunikacije in nove medije).

⁷⁵ BITKOM, 2013, stran 26.

⁷⁶ Glej Eurofound in ILO, stran 1; Jacobs, 2016, stran 733, 734, Krause, 2016, stran 1006.

⁷⁷ Glej Eurofound in ILO, 2017, stran 1.

ga dela) uvrstiti pod pojem delovni čas, kot ga opredeljuje Direktiva 2003/88/ES in na njeni podlagi ZDR-1?

Iz definicije delovnega časa iz Direktive 2003/88/ES je mogoče razbrati, da je delovni čas sestavljen iz treh elementov: a) čas, ko delavec opravlja delo, b) je na razpolago delodajalcu, c) opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. V tej zvezi je ključno vprašanje, ali morajo biti za to, da se določeno obdobje opredeli kot delovni čas, izpolnjeni vsi prej navedeni elementi kumulativno ali zadostuje, da sta izpolnjena le dva ali en sam.⁷⁸

Sodišče EU je pojem „delovni čas“ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88 razlagalo v več zadevah (SIMAP, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437; Dellas in drugi, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Vorel, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23 in Grigore, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122), v katerih se je ukvarjalo z vprašanjem vštevanja obdobja dežurstva (zdravnikov, zaposlenih v socialnem zavodu, gozdarja) v delovni čas. V vseh navedenih primerih je odločilo, da se dežurstvo, ki se izvaja na tak način, da mora biti delavec fizično prisoten na delovnem mestu v celoti šteje za delovni čas v smislu Direktive, čeprav delavec ves čas dežurstva dejansko ne opravlja dela. Kot zadostno je štelo obstoj dveh (izmed treh) elementov delovnega časa - da je delavec delodajalcu na razpolago in da izpolnjuje svoje naloge in obveznosti (pri čemer je kot izpolnjevanje obveznosti štelo delavčevo razpoložljivost oziroma pripravljenost na opravljanje na delovnem mestu oziroma kraju, ki ga določi delodajalec). Hkrati pa je sodišče drugače presojalo obdobje pripravljenosti delavcev na delo doma. Zavzelo je stališče, da čeprav so delavci na razpolago delodajalcu (da se odzovejo na poziv), so manj omejeni pri upravljanju s svojim časom, zato se v delovni čas vštevajo le obdobja dejanskega dela.⁷⁹ Iz navedene sodne prakse izhaja, da je Sodišče EU sprejelo neke vrste ohlapno kumulativno razlago.⁸⁰

Menim, da je obdobje dosegljivosti delavca preko mobilnih naprav z vidika delovnega časa mogoče primerjati s pripravljenostjo delavca na domu in ga analogno obravnavati.⁸¹ Upošteva se navedeno razlago Sodišča EU, se to obdobje

⁷⁸ Mnenje, da niso nujno podani vsi elementi je podal generalni pravobranilec v sklepnih predlogih v zadevi SIMAP, točke 34., 35. in 36.

⁷⁹ Glej na primer sodbo v zadevi SIMAP, točka 50.

⁸⁰ Primerjaj Barnard, 2012, str. 547.

⁸¹ Formalno sicer dosegljivost ne izpolnjuje kriterijev pripravljenosti na domu (ni urejena niti z zakonom ali kolektivno pogodbo, niti s pogodbo o zaposlitvi, prav tako delavcu praviloma ni izrecno odrejena, se pa od njega pričakuje). Glej Falder, 2010, stran 1151.

v celoti sicer ne všteva v delovni čas, se pa opredeljuje kot delovni čas obdobje dejanskega opravljanja dela (ko delavec popoldne ali zvečer odgovori na mail, pripravlja kakšno gradivo, rešuje službene zadeve po telefonu itd.). Takšno je tudi stališče nemške teorije.⁸² Čeprav se delo preko mobilnih naprav opravlja doma (in ne na delovnem mestu), ga je treba v primeru, da je to delo delodajalec odredil oziroma od delavca pričakoval, šteti v delovni čas.⁸³

Če se dejansko opravljanje dela doma opredeli kot delovni čas, zanj veljajo pravila, ki jih delovna zakonodaja določa glede maksimalnega dnevnega in tedenskega delovnega časa,⁸⁴ prav tako se delo, ki preseže tedenski polni delovni čas presoja po pravilih, ki veljajo glede nadurnega dela.⁸⁵

Dodatno vprašanje, ki se pojavi v primeru dela preko mobilnih naprav od doma, je povezano z upoštevanjem minimalnega dnevnega počitka. Če delavec dopoldne opravlja delo na delovnem mestu, zvečer (v času počitka) pa opravlja delo doma, se čas počitka (12 oziroma 11 nepretrganih ur) pretrga in bi moral začeti teči znova. V nemški teoriji se v tej zvezi posamezni avtorji zavzemajo za to, da se zelo kratkotrajno (obrobno) delo (na primer zgolj odgovor na e-mail) ne bi štelo za pretrganje počitka, saj naj bi bil namen počitka dosežen tudi v tem primeru,⁸⁶ drugi pa menijo, da glede na Direktivo 2003/88/ES ter dosedanje sodno prakso SEU takšna izjema ne bi bila dopustna.⁸⁷

Dejansko opravljanje dela s pomočjo informacijske tehnologije od doma, ki je opredeljeno kot delovni čas, je torej mogoče presojati ob upoštevanju veljavnih pravil v zvezi z delovnim časom in s tem delavcem (formalno) zagotoviti varstvo. Podobno kot v primeru drugih pravic delavcev pa se postavlja vprašanje dejan-

⁸² Glej Jacobs, 2016, stran 735, Krause, 2016, stran 1004, Wiebauer, 2016, stran 1433.

⁸³ Delavec je namreč opravljal svoje delo, bil je na razpolago delodajalcu. Stališče glede vštevanja dela izven delovnega mesta v delovni čas je najti tudi v sklepnih predlogih v zadevi Jaeger, točka 30. Glej tudi sklepne predloge Dellas, točka 70.

⁸⁴ Glede na to, da ZDR-1 dopušča deseturni oziroma trinajsturni delovnik, v Sloveniji problem preseganja dnevnega delovnega časa ni tako velik, kot v Nemčiji, kje zakonodaja dnevni delovni čas omejuje na 8 ur. Nekateri nemški avtorji se ravno zaradi dela preko mobilnih naprav zavzemajo za podaljšanje maksimalnega dnevnega delovnika. Glej v tej zvezi Jacobs, stran 736, Krause, stran 1005.

⁸⁵ Raziskava Eurofound in ILO kaže, da delavci, ki doma delajo s pomočjo informacijske tehnologije pogosto delajo več kot polni delovni čas (tako v primerih stalnega dela na domu kot v primeru, ko delo doma dopolnjuje delo v rednem delovnem času), te ure pa pogosto niso evidentirane, niti plačane. Glej stran 22, 23.

⁸⁶ Jacobs, 2016, stran 737.

⁸⁷ Wiebauer, 2016, 1433, Krause, 2016, 1005.

skega uveljavljanja tega varstva v praksi.⁸⁸ Dodaten problem predstavlja dejstvo, da dosegljivost pogosto ne rezultira v dejanskem opravljanju dela.

4.3. Stalna dosegljivost in varnost in zdravje pri delu

Dosegljivost delavcev preko informacijske tehnologije, ki je veljavna pravila o delovnem času ne zajamejo, pomeni nevidno podaljšanje delavčeve podrejenosti delodajalcu.⁸⁹ Za razliko od pripravljenosti na domu, obvezna dosegljivost pravno ni urejena, praviloma delavcem izrecno ni odrejena (čeprav je zahtevana), ni povezana z dodatnim plačilom in praviloma tudi ni časovno omejena.

Stalna dosegljivost delavcev preko informacijske tehnologije odpravlja mejo med delovnim časom in prostim časom, negativno vpliva na delavčevo možnost organiziranja prostega časa in na njegovo družinsko življenje, onemogoča mu počitek in s tem negativno vpliva na njegovo zdravje. Raziskave prav tako potrjujejo, da stalna dosegljivost negativno vpliva na psihično stanje delavcev.⁹⁰ Že srednja stopnja dosegljivosti delavca izven delovnega časa je povezana s tveganjem nastanka psihičnih motenj, to tveganje pa naraste v primeru intenzivnejše dosegljivosti delavca, in pri enem od štirih delavcev vodi v depresijo.⁹¹ Intenzivnost dela (povezana z občutkom stalnega nadzora s strani delodajalca, občutkom stalne obremenjenosti z delom, časovno razpršenostjo dela) in konflikt med delom in družinskim življenjem povečuje stres pri delavcih in lahko vodi v izgorelost.⁹² Stalna dosegljivost delavca je torej pomemben psihosocialni dejavnik tveganja v zvezi z delom.

Upoštevanje mednarodne dokumente in slovensko delovno zakonodajo,⁹³ je pogoje za varno in zdravo delo delavcev dolžan zagotavljati delodajalec. Natančneje je ta obveznost opredeljena v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).⁹⁴ Med drugim je dolžan delodajalec za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev izvajati določene ukrepe, »...vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu...« (5. člen ZVZD-1)«. Med temeljnimi načeli, ki

⁸⁸ Na to opozarja tudi Däubler, 2016, stran 198.

⁸⁹ Vallee, Gesualdi-Fecteau, 2016, stran 371.

⁹⁰ Glej na primer DAK-Gesundheitsreport (2013).

⁹¹ Glej v Krause, 2010, stran 1006.

⁹² Eurofound in ILO, 2017, stran 33, 334.

⁹³ Glej 45. člen ZDR-1.

⁹⁴ Uradni list RS, št. 43/2011.

jih mora delodajalec upoštevati pri izvajanju ukrepov je tudi »razvijanje celovite varnostne politike, ki vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja (9. člen ZVZD-1).« V 23. členu je določena obveznost delodajalca, da sprejme ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Posebnega pomena za odpravljanje dejavnikov stresa na delovnem mestu pa so zakonsko določene obveznosti delodajalca v zvezi z načrtovanjem in izvajanjem promocije zdravja na delovnem mestu, kar je tudi sestavni del izjave o varnosti z oceno tveganja (6. in 32. člen ZVZD-1). Pri promociji zdravja na delovnem mestu gre za „sistematične ciljne aktivnosti in ukrepe, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev“ (9. točka 3. člena ZVZD-1), konkretnije pa so možni ukrepi (na primer ukrepi v zvezi z organizacijo dela, ukrepi za krepitev in varovanje duševnega zdravja in dobrega počutja delavcev itd.) opredeljeni v Smernicah za promocijo zdravja na delovnem mestu, ki jih je izdalo Ministrstvo za zdravje.⁹⁵

Čeprav se v Sloveniji že na podlagi veljavne zakonodaje daje poudarek odpravljanju in obvladovanju psihosocialnih tveganj v zvezi z delom, bo to področje z večjo uporabo informacijske tehnologije pridobivalo na pomenu. V Strateškem okvirju EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020⁹⁶ so omenjene nove priložnosti, ki jih prinaša razvoj informacije tehnologije in možnost stalne povezanosti, hkrati pa je opozorjeno na to, da delavci ocenjujejo, da je stres eden glavnih tveganj pri delu (53%) in izpostavljeno, da je treba posebno pozornost nameniti obravnavi vpliva sprememb v organizaciji dela na telesno in duševno zdravje.

Tudi iz dokumenta Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti »Za dostojno delo«⁹⁷ v tej zvezi izhaja, da mora Slovenija čim prej pripraviti nov strateški dokument na področju varnosti in zdravja pri delu, opirajoč se na prej omenjen strateški okvir EU; podarja pa se tudi, da se spreminja koncept varnosti in zdravja pri delu, tako da se vse bolj omenja širši koncept dobrega počutja na delovnem mestu, ki vključuje tudi področje upravljanja s človeškimi

⁹⁵ Glej Smernice, 2015, strani 7, 8.

⁹⁶ Sporočilo komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko socialnemu odboru in odboru regij o strateškem okvirju EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 /* COM/2014/0332 final */, točka 3.

⁹⁷ Stran 32, 33.

virih (kamor sodijo med drugim obvladovanje psihosocialnih tveganj, nove oblike dela, spremembe v organizaciji dela itd.).

Možni ukrepi, s katerimi bi delodajalec omejil tveganja za zdravje delavcev, ki jih povzročata stalna dosegljivost, so lahko različni, na primer časovna omejitev dosegljivosti delavcev (na določene dneve ali ure),⁹⁸ omejevanje dostopa do službenih komunikacijskih poti izven delovnega časa (izključitev serverja, nadzor nad prijavo zaposlenih v informacijski sistem)⁹⁹ in podobno.¹⁰⁰ Bistveno je zavedanje delodajalca o negativnem vplivu stalne dosegljivosti na varnost in zdravje delavcev in o njegovi odgovornosti za zmanjševanje teh tveganj kot sestavnem delu zagotavljanja varnega in zdravega dela delavcev.

4.4. Pravica do izključitve

S pojmom pravica do izključitve (right to disconnect)¹⁰¹ se označujejo različne politike oziroma ukrepi, s katerimi se skuša omejiti negativne učinke uporabe informacijske tehnologije v zvezi z delom, tako da se ščiti delavčev prosti čas in s tem omogoča usklajevanje njegovega poklicnega in družinskega življenja in varuje delavčevo zdravje.¹⁰² V več evropskih državah je mogoče najti primere takšnih ukrepov na podjetniški ravni, na ravni panožnih kolektivnih pogodb, pa tudi na nacionalni ravni, vključno z zakonsko ureditvijo.

Omeniti kaže primere tovrstnih ukrepov, ki so jih uvedli v velikih evropskih avtomobilskih družbah.¹⁰³ V francoski družbi Renault so tako s podjetniškim sporazumom uvedli omejitve pri pošiljanju e-mailov v večernih urah in čez vikend (razen v izjemnih primerih); v nemškem Volkswagenu se od leta 2011 pol ure po končanem delovnem času sinhronizacija mailov za 1100 službenih BlackBerryev izključijo;¹⁰⁴ v nemškem BMW so v sporazumu z obratnim svetom leta 2014 dolo-

⁹⁸ Krause, 2016, stran 1005; Vallee, Gesualdi-Fecteau, stran 371.

⁹⁹ Wiebauer, 2016, stran 1435.

¹⁰⁰ Več o dobrih praksah v naslednjem poglavju.

¹⁰¹ V nemškem pravnem sistemu tudi pravica do nedosegljivosti – Recht auf Unerreichbarkeit, Glej v Däubler, 2016, stran 199.

¹⁰² Eurofound in ILO, 2017, stran 49.

¹⁰³ Eurofound in ILO, 2017, stran 50.

¹⁰⁴ V zvezi z navedenim ukrepom je najti tudi kritike, ki menijo, da se s tem ne reši problem prevelike obsega dela in posledične stiske s časom, v kateri bodo delavci, ki bodo te maile morali prebrati naslednje jutro. Glej Recht auf Abschalten, https://www.boeckler.de/46892_46909.htm;

čili, da lahko delavci uveljavijo ure dela izven sedeža podjetja in izven delovnega časa (na primer odgovarjanje na e-maile) kot nadure in so upravičeni do nadurnega dodatka ali jih izkoristijo kot proste ure, prav tako pa se delavce spodbuja, da se z nadrejenimi dogovorijo o omejenem čas dosegljivosti. Nemški Daimler je na primer omogočil delavcem, ki so na dopustu, da svoj elektronski poštni predal nastavijo na »dopustniški način«, kar pomeni, da bo pošiljatelj e-maila prejel avtomatski odgovor, da bodo v navedenem času maili izbrisani, zato naj se v tem času obrne na drugega zaposlenega.

Primer panožnega urejanja pravice do izključitve so nekatere kolektivne pogodbe, sklenjene v Franciji. Med njimi je na primer kolektivna pogodba o delu na domu na področju telekomunikacij iz leta 2006, ki določa, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati določbo, s katero je opredeljeno časovno obdobje, v katerem je mogoče komunicirati z delavcem; v nekaterih panožnih kolektivnih pogodbah (v naftnem sektorju, v svetovalni dejavnosti) je določena pravica do izključitve, s katero se varuje 11 urni počitek.¹⁰⁵

Primer dobre prakse urejanja problema stalne dosegljivosti na nacionalni ravni sta Nemčija in Francija. Nemška vlada in socialni partnerji so leta 2013 sprejeli skupno izjavo o duševnem zdravju na delovnem mestu; ministrstvo za delo pa je sprejelo »politiko minimalnega poseganja v prosti čas«, ki omejuje vodilne pri kontaktiranju svojih podrejenih izven delovnega časa zgolj na nujne primere, ki ne morejo počakati do naslednjega dne; delavce pa varuje pred neugodnimi posledicami izključitve telefona ali ignoriranja maila izven delovnega časa. Tako nemška kot francoska ministrica za delo sta izpostavili s študijami potrjen negativen vpliv dosegljivosti na duševno zdravje delavcev in izrazili namen reševati ta problem.¹⁰⁶

V Franciji je prišlo tudi do zakonske ureditve pravice do izključitve, s spremembo delovnega zakonika v letu 2016. T.i. »Zakon El Khomri«¹⁰⁷ določa obveznost delodajalca s 50 ali več zaposlenimi, da se s sindikatom pogaja o uporabi informacijske tehnologije, z namenom doseči spoštovanje obdobja počitka in dopusta in osebnega ter družinskega življenja delavcev. Če do sklenitve kolektivne pogodbe ne pride, mora delodajalec po posvetovanju z delavskimi predstavniki sprejeti akt, v katerem uredi zagotovitev pravice do izključenosti (z različnimi mo-

¹⁰⁵ Glej Eurofound in ILO, 2017, stran 50.

¹⁰⁶ Glej Ramasastry, 2017, <https://verdict.justia.com/2017/02/07/new-french-right-disconnect>; tudi ibidem.

¹⁰⁷ Poimenovan po ministrici za delo Myriam El Khomri.

žnimi sredstvi, kot so obveščanje delavcev o tem, da naj ne pošiljajo e-mailov po določeni ur; blokiranje dostopa do elektronske pošte v določenih obdobjih, dogovarjanje delavcev in njihovih nadrejenih v zvezi s spoštovanjem obdobja počitka in dopusta itd.). Zakon torej prepušča socialnim partnerjem, da uresničevanje pravice do izključenosti zagotovijo s sredstvi, ki so najustreznejša glede potrebe družbe in zaposlenih. Omeniti kaže tudi, da zakon ne vsebuje nobenih sankcij za delodajalce za primer neizpolnitve obveznosti.¹⁰⁸

5. SKLEPNO

Delodajalci se vedno bolj soočajo z zahtevo po prilagajanju obsega dela hitrim spremembam, kar se odraža tudi v organizaciji dela. Vključevanje sodelavcev »just in time« se dosega preko novih pogodbenih oblik dela (on call), pa tudi z uporabo že obstoječih (pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom). Tudi delovni čas delavcev v tipičnem delovnem razmerju se fleksibilizira. Pojavi kot so pogosto nadurno delo, delo v atipičnem delovnem času, spreminjanje razporeditve delovnega časa in nemožnost delavcev, da vplivajo na to razporeditev, zahteve po opravljanju dela izven rednega delovnega časa in kraja dela poslabšujejo kvaliteto delovnega časa delavcev.

Poseben problem predstavlja stalna dosegljivost delavcev s pomočjo mobilnih naprav in opravljanje dela v času, ki je namenjen počitku in družini. V tej zvezi je poleg pravil delovnega prava v zvezi z delovnim časom potrebno upoštevati tudi pravila v zvezi z zagotavljanjem varnega in zdravega dela, ki sodi med obveznosti delodajalca. Da se nekateri delodajalci (pa tudi socialni partnerji in vlade) tega že zavedajo, kažejo primeri dobrih praks, ki bi jim kazalo slediti.

¹⁰⁸ Martin, 2017, <http://www.natlawreview.com/article/right-to-disconnect-new-right-french-employees>.

LITERATURA, PRAVNI IN DRUGI VIRI

- Barnard C.: EU Employment Law, Fourth Edition Oxford University Press, 2012.
- Bečan et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Ius Software, GV Založba, Ljubljana, 2016.
- Däubler W., Challenges to Labour Law, Pravo, Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki, no 1, pp. 189-203 (In English).
- Genin E., Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity, The international Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 3/2016, strani 280-300.
- Günther J., Böglmüller M., Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten Industriellen Revolution, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 17/2015, strani 1025-1034.
- Falder R., Immer erreichbar – Arbeitszeit- und Urlaubsrecht in Zeiten des technologischen Wandels, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 20/2010, strani 1150-1159.
- Jacobs M., Reformbedarf im Arbeitsrecht, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 12/2016, strani 733-739.
- Kohte W., Arbeitsschutz in der digitalen Arbeitswelt, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 23/2015, strani 1417-1425.
- Krause R., Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 16/2016, strani 1004-1008.
- Martin C., Right to Disconnect: New Right for French Employees?, The national law review, 22. april 2017, <http://www.natlawreview.com/article/right-to-disconnect-new-right-french-employees>.
- Ramasastry A., The New French “Right to Disconnect” – Can Legislation Alter Work-Life Balance?, 2017, <https://verdict.justia.com/2017/02/07/new-french-right-disconnect>.
- Recht auf Abschalten, https://www.boeckler.de/46892_46909.htm.
- Senčur Peček D., Neuporaba in spremenjena uporaba institutov delovnega prava, Podjetje in delo, 6-7/2015, strani 1191-1207.
- Tičar L., Vpliv digitalizacije na pojav novih oblik dela, Delavci in delodajalci, 2-3/2016, strani 241-255.
- Vallee G., Gesualdi-Fecteau D., Setting the Temporal Boundaries of Work: An Empirical Study of the Nature and Scope of Labour Law Protection, The international Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 3/2016, strani 344-378.
- Wiebauer B., Arbeitsschutz und Digitalisierung, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 23/2016, strani 1430-1436.
- Konvencija MOD št. 1 o delovnem času v industriji, 1919.
- Konvencija MOD št. 30 o delovnem času v trgovini in uradih, 1930.
- Konvencija MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921.
- Konvencija MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957.
- Konvencija MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom iz leta 1994.
- Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji, 1919.
- Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu, 1990.

- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa) UL L 299, 18. 11. 2003 (združena verzija).
- Evropska socialna listina (spremenjena). Uradni list RS – Mednarodne pogodbe št. 7/99, Uradni list RS, št. 24/1999.
- Listina EU o temeljnih pravicah, UL C 83/389, 30. 3. 2010.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/2013 (ZDR-1).
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/2011 (ZVZD-1).
- Sporočilo komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko socialnemu odboru in odboru regij o strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 /* COM/2014/0332 final */.
- BMAS (2015), *Mobiles und entgrenztes Arbeiten*, Berlin.
- BITKOM (2013), *Arbeit 3.0 Arbeiten in der digitalen Welt*, Berlin.
- DAK-Gesundheitsreport (2013), <https://www.dak.de/dak/bundes-themen/gesundheitsreport-1319196.html>.
- Eurofound (2009), *European Company Survey 2009: Part-time work in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Psychosocial risks in the workplace in Slovenia*, Dublin.
- Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2016), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva.
- Eurofound and EU-OSHA (2014), *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat, *Statistics Explained, Employment statistics*, avgust 2015, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics .
- ILO (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office, Geneva, 2016.
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, »Za dostojno delo«, marec 2016.
- Ministrstvo za zdravje, *Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu*, marec 2015.
- Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015, http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_irsd_2015_www.pdf .
- SURS, *Stopnja digitalizacije podjetij z vsaj 10 zaposlenimi v letu 2016*, dostopno na <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6373> .

Working Hours at Times of Constant Availability

Darja Senčur Peček*

Summary

A characteristic feature of employment relationship is that the worker performs remuneration based work for the employer in a dependant relationship. The worker is obliged to work at the time defined as working time; the time outside this period is the worker's leisure time. The length and the distribution of working hours is regulated by international documents, the national legislation and the collective agreements. Their purpose is to protect workers against excessive exhaustion and make it possible to organise their private life.

In the post-industrial era, characterised by the tendency to adjust the work and working time according to the actual needs of the employers, the rules relating to the maximum length of the working day and week, minimum rest periods, as well as the definition of working time as such are often at risk. An additional factor is an increasingly widespread use of information technology (laptops, mobile phones) which makes it possible to work anywhere, anytime. On the one hand, this means that the reconciliation of work and family life (in case working at home replaces work at the workplace) is easier, but on the other it can imply an additional burden for workers, especially if working at home means working overtime and constant availability for the employers.

In this paper, some forms of work organisation, in particular the period of availability of the worker at home and working by using information technology from home are analysed in terms of offsetting this time as working hours in compliance with the provisions of labour law on working time (especially on overtime work and minimum rest periods) and also from the perspective of the employer's obligation to ensure safety and health at work to the worker.

With this regard, the article also discusses the so-called right of a worker to disconnect which has already been enforced in some countries, either by legislative changes or through recommendation of good practices on corporate level and it would be appropriate to introduce it in Slovenia too.

* Darja Senčur Peček, PhD, Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor
darja.sencur-pecek@um.si